

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran dari rencana pelaksanaan transformasi digital di Universitas Multimedia Nusantara dari Pengembangan *Career Advancement System (CAS)* berbasis *Digital Maturity Model (DMM)* untuk perkembangan Karier Akademik Dosen sebagai berikut:

#### 6.1 Kesimpulan:

Implementasi *Career Advancement System (CAS)* di Universitas Multimedia Nusantara (UMN) memiliki potensi signifikan dalam mendukung percepatan pengajuan Jabatan Akademik (JJA) dosen secara tepat waktu. Hal ini dimungkinkan melalui fitur sistem pengingat (*reminder*) serta perencanaan karier yang lebih terstruktur, terukur, dan termonitor. Keberadaan dashboard interaktif pada *CAS* memungkinkan pimpinan di tingkat universitas, fakultas, maupun program studi untuk memantau perkembangan karier akademik dosen secara terkini, sehingga pengambilan keputusan strategis terkait pembinaan karier dapat dilakukan secara cepat dan berbasis data.

Selain itu, sarana dan prasarana teknologi informasi (IT) yang dimiliki UMN dapat menjadi keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) dalam pengembangan *CAS*, mengingat sistem manajemen karier saat ini masih belum sepenuhnya terintegrasi. Penerapan *Digital Maturity Model (DMM)* dalam *CAS* memungkinkan dilakukannya penilaian tingkat kematangan digital secara sistemik, sehingga roadmap pengembangan *CAS* dapat diarahkan secara bertahap dari level dasar hingga tingkat transformasi digital.

Tidak hanya itu, *CAS* berpotensi memberikan dampak positif yang lebih luas, seperti meningkatkan retensi dosen melalui transparansi jalur karier, memperkuat akuntabilitas kinerja akademik, serta mendukung perencanaan karier jangka panjang bagi dosen. Dengan integrasi data, fitur analitik, dan monitoring berbasis *DMM*, *CAS* dapat menjadi instrumen strategis bagi UMN dalam

membangun ekosistem pengembangan karier akademik yang adaptif, efisien, dan berkelanjutan.

## 5.2 Saran:

Pengembangan *Dashboard* Karier Akademik di UMN dapat dilakukan secara terpadu dengan memanfaatkan berbagai sumber data internal, seperti SISTER, *Learning Management System* (LMS), Rencana Pembelajaran Semester (RPS), publikasi ilmiah, dan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat. Integrasi ini akan menghasilkan tampilan data yang lebih lengkap, komprehensif, dan akurat, sehingga memudahkan dosen maupun pimpinan dalam memantau perkembangan karier akademik secara menyeluruh. Lebih lanjut, penerapan *Artificial Intelligence* (AI) di dalam CAS dapat berfungsi sebagai pendamping digital yang menuntun dan memproyeksikan jalur pengembangan karier dosen, memberikan rekomendasi berbasis data, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih strategis.

Selain itu, asesmen *digital maturity* perlu dilakukan secara berkala untuk menilai tingkat kematangan digital sistem, khususnya terkait manajemen karier akademik. Proses ini memungkinkan pengukuran kemajuan dan identifikasi area yang perlu ditingkatkan, sehingga CAS dapat terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Keberhasilan pengembangan CAS juga membutuhkan kolaborasi erat dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk divisi IT, HRD, Biro Informasi Akademik (BIA), dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM), agar integrasi data dan proses dapat berjalan secara optimal.

Pada akhirnya, pencapaian yang terekam dalam CAS dapat dihubungkan langsung dengan sistem penghargaan, insentif, gamifikasi, dan percepatan karier dosen. Hal ini akan memberikan nilai tambah yang nyata bagi pengguna, mendorong motivasi dosen untuk memanfaatkan sistem secara konsisten, dan memperkuat ekosistem pengembangan karier akademik yang transparan, terukur, serta berkelanjutan di UMN.

## **5.2 Limitasi dan Pengembangan Lanjutan**

### **5.2.1 Limitasi atau Keterbatasan Pengembangan**

Pengembangan *CAS* Tahap 1 ini terbatas pada dashboard dan notifikasi reminder dan tahap 2 pada integrasi data Tridarma Perguruan Tinggi.

### **5.2.1 Saran Pengembangan Lanjutan**

Saran pengembangan lanjutan, atau pengembangan sistem lain untuk mendukung transformasi digital ini adalah dapat mulai memasukkan *AI* di dalam *CAS* karena untuk mencapai level kematangan yang lebih tinggi yaitu di level 4 (*Advance*) maka organisasi telah secara aktif menggunakan *AI* dan analitik prediktif dalam pengelolaan karier yang dipersonalisasi, otomatis, dan terkini.

